

عناصر وأسباب النزاع الفردي للعمل في التشريع الجزائري وكذلك عند تعديلها أو إلغائها، وبغض النظر عن شكل عقد العمل وطبيعته ومدته. أي بين العامل ورب العمل. وهذا ما يستلزم حلها وفقاً لقواعد وأليات خاصة. و موضوعه في المبحث الثاني ونبين أسبابه في المبحث الثالث

(1) د مقي بن

عمر ، النشر الجامعي الجديد تلمسان الجزائر سنة 2017 ص 13 من الضرورة تحديد العناصر المكونة للنزاع الفردي للعمل خصوصا ، المطلب الأول: أطرافه عنصر الأطراف يمكن أن يحدد ما يعد نزاعا فرديا للعمل، ويمكن كذلك أن تحدد بما لا يعد نزاعا فرديا، والطرف المقابل هو المستخدم أو من يمثله، لذلك سنتعرض في هذا الفرع الأول إلى ما يعد نزاعا فرديا للعمل بالنظر إلى أطرافه، وما لا يعد نزاعا فرديا بالنظر إلى الأطراف في الفرع الثاني. الفرع الأول: ما يعد نزاعا فرديا للعمل بالنظر إلى الأطراف 1 - العامل: تولت المادة الثانية من قانون علاقات العمل تعريف العامل الذي يخضع لأحكام هذا القانون، يعتبر عامل أجيرا في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكريًا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر، 2 - المستخدم: لم يعرف المشرع الجزائري المستخدم طبقاً للمادة 2 من القانون 11/90، لكنه هو كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، وتم العلاقات العقدية في إطار التنظيم الذي يصفه المستخدم الذي يمارس سلطته على العامل الأجير، وكذلك هو كل شخص طبيعي أو معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة اما بقصد الربح لأصحاب المصانع والشركات التجارية و غيرها واما لتحقيق أغراض اجتماعية، مدخل الى قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، دار الخلدونية، الجزائر، ثانيا العمال الخاضعون لأنظمة خاصة وتسرى عليهم أحكام القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل نصت المادة الرابعة من القانون 11/90 على الفئات التي يسري عليها قانون العمل وتخضع، وعمال المنازل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة. 1 - مساق المؤسسات: جاء نص المرسوم التنفيذي رقم 90/290 (1) المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمساق المؤسسات تطبيقاً لنص المادة 04 من القانون 11/90، فيعتبر كل مساق مؤسسة كل من: — المسير الأجير الرئيسي — المدير العام — الوكيل — اطارات المديرية الذين يساعدون المسير الرئيسي أو أي مساق أجير رئيسي آخر تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة لأي شركة ذات رؤوس الأموال. طبقاً للمادة السادسة من المرسوم التنفيذي السالف ذكره، يتمتع مساق المؤسسة بنفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال، ولكن ينفرد بأحكام خاصة إذا ما تعلق بنظام نوعي لعلاقات عمله . نستنتج أن مساق المؤسسات يبقون خاضعين في علاقة عملهم إلى ازدواجية تشريعية بين أحكام قانون العمل وأحكام المرسوم التنفيذي 90/290 بصفته الإطار التنظيمي لعقود عملهم. وظهور الخصوصية في حالات إنهاء علاقتهم عمل مساق المؤسسة مع جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 90/11 فإنه يمكن لاحظ الطرفين المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقة العمل في حالة الالتحام بين عقد من حيث محله أو سببه، ولا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والالتزامات. 2 - مستخدمي البحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري: نظم المرسوم التنفيذي رقم 05/102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملتحقين بسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري(2)، علاقات العمل الخاصة بمستخدمي الملاحة لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري،

(1) المرسوم التنفيذي 90/290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمساق المؤسسات والمؤرخ في 29 ديسمبر 1990 — الجريدة الرسمية رقم 42 سنة 1990 (2) المرسوم التنفيذي رقم 05/102 المؤرخ في 27 ديسمبر 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملتحقين بسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري 3 - النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملتحقين المهنيين في الطيران المدني : 4- عمال المنازل: صدر المرسوم التنفيذي رقم 97/474 (3) المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعنى العمال في المنازل، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء اية يد عاملة مأجورة ويحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم ودون أي وسيط . وان يكون العامل تحت إداره ورقابة رب العمل، كما يقوم العامل في المنزل بممارسة نشاطه وحده أو بمساعدة أفراد عائلته، ويتم الحصول على المواد الأولية ووثائق العمل من قبل العامل في المنزل ويتم تسليمها من قبل المستخدم. فالمستخدم في المنزل موكل شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص يمارس نشاطاً صناعياً أو تجاريًّا أو حرفياً ويشمل عاملًا أو أكثر في المنزل حسب مضمون المادة 3 من المرسوم التنفيذي 97/474

التنفيذي رقم 09/205 المؤرخ في 11 يونيو 2009 يتم المرسوم التنفيذي رقم 02/89 الجريدة الرسمية رقم 35 — 4 الصحفيين : بل أخضعتهم المادة 4 من القانون 11/90 الى نص تنظيمي خاص الذي لم يصدر الا بعد مرور 18 سنة ، ويتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 140 / 08 المؤرخ في 10/05/2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفين(1) وصنفهم الى اربع فئات وهي : — فئة مراضي الصحافة — فئة معاوني الصحافة واكتفى بتعريف مهنة الصحافة و باقي الفئات الأخرى . كل صحي أو معاون للصحافة ابرم عقد عمل كتابي مهما كانت طبيعة علاقة العمل . كما يحدد حقوق الطرفين و واجبتهما في اطار علاقة العمل ، 2) 5 — فئة الفنانين و المسرحيين صدر المرسوم الرئاسي رقم 376/23 المؤرخ في 22/10/2023 يتضمن القانون الأساسي للفنان (3)، وجاء في المادة الاولى من الفصل الأول لهذا النص التنظيمي ، من خلال الابداع او المشاركة بأعماله الفنية او الأدبية او التقنية او في أدائه أو تفيذه بأي شكل كان وعلى جميع الدعائم ، كل شخص يقوم بعمل تقني يساعد الفنان بشكل مباشر أو غير مباشر في انجاز النشاط الفني . الحصول على مقابل نشاط فني ، التقادم والاستفادة من عقد تأمين تكميلي يغطي المخاطر الاستثنائية التي قد يتعرض لها الفنان في اطار ممارسة نشاطه

1) المرسوم التنفيذي رقم 140 / 08 المؤرخ في 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفين — الجريدة الرسمية رقم 24 سنة 2008 — 2) القانون رقم 19/23 المؤرخ في 02/12/2023 يتعلق بالصحافة المكتوبة و الصحافة الالكترونية جريدة رسمية عدد 77 سنة 2023 (3) المرسوم الرئاسي رقم 376/23 المؤرخ في 22/10/2023 يتضمن القانون الأساسي للفنان جريدة رسمية عدد 70 سنة 2023 كما وضع هذا المرسوم أحكام خاصة للأطفال أقل من 16 سنة و الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و أحكام خاصة بالفنانين الأجانب . ألغت أحكام المرسوم الرئاسي ، أحكام المرسوم التنفيذي رقم 21/204 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين (1) 6 — الممثلين التجاريين : لم يصدر تنظيم للنظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالممثلين التجاريين الى غاية هذا اليوم ، 7— رياضي النخبة : يقصد برياضي النخبة و المستوى العالي كل رياضي أو مجموعة رياضيين حققوا أداء رياضيا ذا مستوى عالمي أو دولي حسب المادة من المرسوم التنفيذي 07/189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي (3) وهي إحالة صريحة الى أحكام القانون 11/90 ، وأحكام القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي و الأنظمة الداخلية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية بكل نوع من الرياضة . يلتزم بموجبه رياضي النخبة و المستوى العالي بالمشاركة في كل منافسة دولية مقررة في برنامج الاتحادية الرياضية و الوطنية المعنية أو اللجنة الوطنية الأولمبية . طبقا للمواد 11، 12 للمرسوم التنفيذي 07/189 . في المقابل يتمتع بمجموعة من الحقوق و الامتيازات أهمها أجنته و تعويضاته و المحافظة على كل حقوقه و امتيازاته و التعويضات المرتبطة بسلكه الأصلي و بنشاطه المهني خلال مساره الرياضي . كما يستفيد من تعديل لأوقات عمله ، طبقا للمواد من 4 الى 10 و من 19 الى 26 من المرسوم التنفيذي 07/189 (1) المرسوم التنفيذي 204/21 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين و المسرحيين المؤرخ في 20 ماي 2021 — الجريدة الرسمية عدد 39 سنة 2021 — 2) 10/04/2021 المؤرخ في 14/08/2004 المتعلق بال التربية البدنية و الرياضية (3) المرسوم التنفيذي 07/189 المؤرخ في 16/06/2007 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي الجريدة الرسمية عدد 14 سنة 2007 كما خص أيضا المشرع الجزائري فئة المدربين بنظام نوعي لعلاقات العمل بموجب المرسوم المتضمن القانون الأساسي للمدربين ، محددا طبيعة علاقة عمل هذه الفئة ، وخصها بحقوق و واجبات مهنية وطرق انهاء علاقتها عملها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/297 (1) . 8 — مستخدمي البيوت : بالرغم ان المشرع الجزائري أكد بموجب المادة 4 من القانون 11/90 أنه ستخصص هذه الفئة بنظام قانوني خاص ، إلا انه لم يصدر الى غاية بهذه الساعة هذا النظام ، وبالتالي تخضع النزاعات الخاصة بهذه الفئة للقواعد العامة . ثالثا صور بعض النزاعات الخاصة بفئات عمالية كما هو الشأن بالنسبة للفئات التي تخضع لأحكام خاصة فيما يتعلق بشروط العمل وهي : 1- فئة العمال القصر : 2- فئة العمال المعوقين : الزمت المادة 16 من القانون 11/90 تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين من قبل الهيئة المستخدمة ، وكذلك فرض على كل مؤسسة ادماج هذه الفئة مهنيا من خلال ممارسة نشاطا مهنيا مكيفا ومناسبا طبقا للمادة 23 من القانون 02/09 (2). يمنع تشغيل الأجانب مبدئيا ، و هي منح جواز العمل ، إن هذه الفئات تخضع لأحكام قانونية خاصة فيما يتعلق بشروط العمل . إلا أنها من جانب الإجراءات فيما يخص المنازعات الفردية لا توجد أي خصوصية ، حيث تخضع للقواعد

العامة في الإجراءات المحددة في القانون 90/04 و قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، فئة النساء العاملات : مبدئياً يمنع على المستخدم تشغيل المرأة العاملة ليلاً طبقاً للمادة 29 الفقرة 1 من القانون 90/11 و لكن يمكن لمفتش العمل المختص إقليمياً ان يمنح ترخيصاً للنساء العاملات بالعمل ليلاً عندما تقتضي طبيعة النشاط و خصوصية منصب العمل ، كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة طبقاً للمادة 55 من قانون 90/11 الفرع الثاني : مالاً يعد نزاعاً فردياً للعمل بالنظر إلى أطرافه يخرج من طائفة النزاعات الفردية في العمل بالنظر إلى أطرافه النزاعات التالية - النزاعات التي تحدث بين ارباب العمل فيما بينهم - النزاعات التي تكون بين العمال فيما بينهم النزاعات التي تقع بين المستخدم و المصنفي أو وكيل التفليسة النزاعات التي تحدث بين المستخدم و النقابات المهنية . النزاعات التي تكون بين العامل النقابي و النقابة النزاعات التي تتم بين المنظمات النقابية أو بين لها كل كل منظمة نقابية . نزاعات العمل الجماعية و منها نزاعات الاضراب الخاضعة لإجراءات القانون 90/02 النزاعات بين العمال و مكاتب التشغيل و أجهزة الوساطة في التشغيل . النزاعات بين العمال و صناديق الضمان الاجتماعي النزاعات التي تكون بين العامل أو المستخدم ضد مفتشية العمل أو مكاتب المصالحة . عملاً بالمادة 3 من القانون 90/11 يستثنى المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني و كذا القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية ذات الطابع الإداري من الخضوع لأحكام القانون 90/11 . الإدارية و المستخدمين لها طبقاً لاحكام المادة 03 من القانون 90/11 تم إنشاء أ- فئة الموظفون و المتعاقدون مع الإدارة طبقاً لاحكام المادة 22 من الامر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (1) الامر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية - جريدة رسمية عدد 46 سنة 2006 - . (2) الامر 06/02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين - جريدة رسمية عدد 12 سنة 2006 - . ج - القضاة : استثنى كذلك المشرع الجزائري من تطبيق قانون العمل على القضاة لموجب المادة 3 من القانون أنه يخضع موظفو الأسلال الخاصة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الاعلام والاتصال في علاقتهم المهنية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فالمحكمة العليا استندت إلى أحكام الامر 06/03 و المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 10/200 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلال الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الاعلام والاتصال . إن البعض من النزاعات السابق ذكرها و ليس كلها ، رغم أن القاضي الاجتماعي مختص بها إلا أنها لا تعد من قبيل المنازعات الفردية للعمل و هذا بالنظر إلى أطرافها . المطلب الثاني : موضوعه موضوع النزاع هو الذي يحدد ما يعتبر نزاعاً فردياً للعمل و ما لا يعتبر نزاعاً فردياً بالنظر إلى موضوعه و الذي يتطلب أن يكون متعلقاً بعقد العمل سواء بتنفيذها أو تعليقه أو تعديله أو إنهائه أو عقد تمثيلها (4)، أو عقد توقيع (5) . فتعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيما كان نوعه في مجال الشغل والأجراة أو ظروف العمل على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتفاء إلى نقابة أو عدم الانتفاء إليها طبقاً للمادة 17 من قانون 90/11 .

(2) المواد 2 ،

(3) مجلة المحكمة العليا العدد 2 سنة 2018 الصفحة من 118 حتى 121 (4) المادة 25 من القانون رقم 81/07 المؤرخ في 30 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم - الجريدة الرسمية عدد 26 سنة 1981 - . أ - في حالة قيام علاقة العمل: معظم الخلافات يمكن ان تكون حول النقاط التالية : - بعض قرارات المفصول فيها من قبل المحكمة العليا إثبات علاقة العمل، فالمحكمة العليا قضت "من المقرر قانوناً أنه تنشأ علاقة العمل بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، صحة و بطلان فسخ علاقة العمل، قضت المحكمة العليا في ملف "فسخ عقد العمل المحددة المبرم بين الاطار المسير و بين المؤسسة طبقاً للمرسوم 90/290 ، لا يؤدي بالضرورة إلى قطع علاقة العمل السابقة القائمة بينه و بين نفس المؤسسة في نطاق عقد العمل غير المحدد المدة ، تكييف علاقة العمل ، قضت المحكمة في ملف "ترفع دعوى تكييف عقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة المستندة إلى نص المادة 11 من القانون 90/11 عند انتهاء عقد العمل حدد المدة و استمرار العامل في العمل . أما دعوى تكييف عقد العمل المرتكزة على المادة 12 من القانون 11/90 فترتفع أثناء سريان مدة العقد و يلتزم العامل فيها بأثبات مخالفته العقد لمقتضيات المادة 12 أعلاه ، كما يلتزم أيضاً بتقديم نسخة منه ، لا يثير القاضي مخالفة عقد العمل للمادة 12 من القانون 90 من تلقاء نفسه (3). - التفرقة بين العمال داخل أماكن العمل . فصلت المحكمة العليا في ملف "لا يجوز تمديد مدة التجربة خارج الفترة المقررة قانوناً و الإرادة المنفردة للهيئة المستخدمة ، بل عليها اذ اعتبرت ان التجربة غير مجده ، ب - في حالة تنفيذ

علاقة العمل : الخلاف يمكن ان يكون حول مسائل يقررها القانون خاصة التالية : (3) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 افريل 2016 ، ملف رقم 0909328 منشور في مجلة المحكمة العليا العدد الأول سنة 2016 (4) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07/04/2016 ملف رقم 0909328 منشور في مجلة المحكمة العليا العدد الأول 2016 صفحة 236. — عدم منح العطل و الراحات القانونية . — تغيير أوقات العمل و الساعات الإضافية . — توفير شروط و معدات و مستلزمات العمل . — عدم تقديم المنح العائلية . — عدم احترام القواعد والإجراءات التأديبية . — عدم احترام قواعد النظام الداخلي . ج — في حالة تغيير علاقة أو عقد العمل — يمكن أن يكون الخلاف حول تطبيق لبنود اتفاقية إذا كانت تتضمن شروط أكثر فائدة للعامل . ، — يمكن أن يكون الخلاف الفردي حول تغيير مكان العمل أو منصب العمل